أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية

د. حمدان أحمد الغامدي

تعتبر مؤسسات التعليم العالي في أى مجتمع قلعة من قلاع العلم والفكر ، ومنارة من منارات الثقافة والمعرفة ، وهذه المؤسسات هى المسؤولة عن إعداد الكودار الفنية والعلمية التى تؤهلهم لقيادة الحركة الفكرية والثقافية بكفاءة واقتدار .

ويعتبر الأستاذ الجامعى أحد أهم العناصر الفاعلة في مؤسسات التعليم العالي إلى جانب الإداريين والطلاب ، كما يعتبر محور الارتكاز لمعظم أنشطة مؤسسات التعليم العالى . فهو الذى يساعد مؤسسات التعليم العالى على تنفيذ وظائفها الأساسية . ففى مجال التدريس يقوم بنقل المعلومات إلى الأجيال من أبناء أمته ، وفى مجال البحث العلمي فهو يدربهم على اتباع المنهج العلمى السليم ، وفى مجال خدمة المجتمع فهو الذى يوجه البرامج التى تحقق ذلك .

وأعضاء هيئة التدريس في الدول النامية عليهم مسئووليات كبيرة نظراً لما تحتاجه هذه المجتمعات من تقدم ونمو وقدرة على مواجهة التحديات المختلفة .

ومؤسسات التعليم العالى من جامعات وكليات ومعاهد عليا لا تستطيع أن تقوم بدورها على الوجه المطلوب بدون قلبها النابض وعقلها المدبر الا وهم أعضاء هيئة التدريس . لذلك فإن أستاذ الجامعة يجب أن يُعطى من التقدير والاحترام ما يستحقه ، كما يجب أن يُحاط بالرعاية والاحترام والتقدير لمكانته العلمية ، وأن يُعطى القدر الكافي من الحوافز لكى يبقى في موقعه ويواصل البذل والعطاء من أجل غدٍ أفضل . وأعضاء هيئة التدريس في المملكة العربية السعودية يجدون الرعاية والاهتمام من قبل حكومة خادم الحرمين الشريفين ، الذى يُعتبر بحق رائد التعليم الأول في هذه البلاد وهو الذى أسس قواعد النهضة التعليمية المباركة التى بفضل الله نقطف ثمارها اليوم.

إلاّ أن عُضو هيئة التدريس أصبح في السنوات الأخيرة يعاني من بعض المشكلات التى قد تؤثر على إنتاجه العلمي ودوره في خدمة قضايا المجتمع والتفاعل معها ، ونتيجة لذلك ظهرت العديد من الدراسات التى تناولت بالتحليل والنقد المشكلات التى تعترض أعضاء هيئة التدريس من جوانب متعددة فيما يلي بعضاً منها :

لقد أجرت جامعة (The John Hopkins University ، ١٩٧١م) دراسة لمعرفة القنوات التى يستخدمها أساتذة الجامعة وطلبة مرحلة البكالوريوس في مدارس علم النفس بالولايات المتحدة الامريكية ، لتجميع المعلومات المتعلقة باهتماماتهم الأكاديمية ، وتشير نتائج الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ينظرون إلى المجالات المهنية Professional Journals† على أنها الاكثر أهمية لإنجاز أعمالهم ، حيث أن هذه المجالات تمثل نسبة ٨٠٪ من مصادر المعلومات التى يعتمدون عليها .

وفي دراسة (Frinder Londer, J. ١٩٧٣م) حيث تم إجراء مسح شامل لأساتذة كلية الطب بالولايات المتحدة الأمريكية بهدف التعرف على نظرة عضو هيئة التدريس لأهمية المكتبة في عملية البحث ، قد بينت الدراسة أن سهولة الوصول إلى المراجع تعد معياراً اساسياً في عملية البحث .

وفي دراسة (David R. Rossington ١٩٧٢م) بإحدى الجامعات في الولايات المتحدة الامريكية لمعرفة المشكلات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالجامعة ، وقد بينت الدراسة أن أهمها هى ، انفصال الجامعة عن المجتمع المحلى وعدم اكتمال الحرية الاكاديمية ونقص التدريس المهنى المقدم وعدم تشجيع البحث العلمي .

وفي دراسة (Emily D. Gloster ، ١٩٧٥) في إحدى الكليات لمعرفة الجو الاجتماعي والروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس وقد وجدت الباحثة أن أهم المشكلات التى تواجههم هو ما يتعلق بالحرية الأكاديمية ، والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس والصداقة بينهم .

وفي دراسة (Seegniller, Jessef, I.†١٩٧٧م †) في كلية شرق يوتا لمعرفة المشكلات التى تسببْ عدم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية ، بينت أن أهم المشكلات هى عدم كفاءة التدريب أثناء الخدمة وعدم إتاحة الفرص لهم لحضور المؤتمرات العلمية الدولية وعدم وجود تعاون بين الأقسام الأكاديمية وسوء حالة الإدارة وسياساتها وانخفاض الرواتب .

وفي دراسة (Linda S. Moxley ١٩٧٧م)على ٢٠٠ من أعضاء هيئة التدريس بإحدى الجامعات الأمريكية لمعرفة أهم المشكلات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس وتسبب لهم عدم الرضا الوظيفي ، وقد أظهرت الدراسة أن أهم المشكلات تلك التى تتعلق بالسياسات الجامعية والرواتب ، والإشراف والإرشاد الاكاديمي وعدم توفر الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس لقيامهم بالمهام المطلوبة منهم .

أما في العالم العربي فهناك عدد من الدراسات التي تناولت أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي منها :

فقد أجرى (محمد عبدالحليم مرسي ، ١٩٨٤م) دراسة « لمعرفة أهم مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية وآثارها على هجرة أصحاب الكفاءات النادرة »، وقد بينت الدراسة أن أهم المشكلات هي : عدم كفاية المجلات الدورية المتخصصة ، ندرة حضور أعضاء هيئة التدريس المؤتمرات العلمية ، عدم كفاية البحث العلمي بسبب الحاجة إلى الأموال الطائلة للإنفاق ، قلة أعداد اعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ، البيروقراطية والروتين الإداري ، العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس .

وفي دراسة (محمد عادل سودان ، ١٩٨٣م) مقدمه لندوة « عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية » ، والتي انعقدت في رحاب جامعة الملك سعود بالرياض ، لمعرفة ما إذا كانت الدولة والمجتمع يعطيان الأستاذ الجامعي حقه من التقدير والاحترام ، وهل يحظى بالرعاية التي يتمتع بها غيره من رجال المهن الأخرى ، وقد بينت الدراسة أن عدد الساعات المقررة للأستاذ الجامعي كثيرة في أغلب الدول العربية ، كما لا توجد لدى الأستاذ الجامعي الفرص المناسبة التي تعينه على المطالعة ومتابعة التقدم العلمي وذلك لانغماسه في تدريس عدد كبير من الساعات وانشغاله بتوفير متطلبات الحياة ، ضعف الدخل الفردي للأستاذ الجامعي في كثير من البلدان العربية مما يدعوه إلى زيادة كبيرة في أعبائه التدريسية حتى يتسنى له الحصول على دخل إضافي ، وهذا ينعكس على وضعه وقدرته التعليمية .

وفي دراسة (ليلى محمد صالح الفضل ، ١٩٨٦م) «مشكلات الأستاذ الجامعي في كليات التربية بدول الخليج العربي » وقد ركزت الدراسة على التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعات الخليج العربي عند قيامهم بأداء أدوارهم الرئيسية في المجالات الآتية : النواحي العلمية ، النواحي الإدارية ، النواحي الاجتماعية ، النواحي الثقافية ، والحوافز المادية والمعنوية ، وقد اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخليجية من حملة الدكتوراه سواء المتعاقدون أو غيرهم وذلك في ثلاث جامعات داخل المملكة هي: جامعة أم القرى، جامعة الملك سعود، جامعة الملك فيصل ،وفي خارج المملكة أربع جامعات هي : جامعة الكويت ، جامعة قطر ، الكلية الجامعية بالبحرين ، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، وقــــد

أظهرت الدراسة أن هناك تبايناً بين حجم المشكلات داخـــل وخارج المملكة في المجالات الآتية : المشكلات المتعلقة بالحوافز المادية والمعنوية ، كما بينت الدراسة أن أكثر المشكلات شيوعاً هي المشكلات الادارية تليها المادية والمعنوية يليها المشكلات العلمية وأخيراً المشكلات الاجتماعية والثقافية . كما بينت الدراسة أن المشكلات المتعلقة بالنواحي الإدارية لا تختلف في داخل المملكةعنها في خارجها ، وأن المشكلات المتعلقة بالنواحي الاجتماعية والثقافية خارج المملكة أكبر منها عن داخلها ، وأن المشكلات المتعلقة بالحوافز المادية والمعنوية داخل المملكة أكبر منها خارجها .

وفي دراسة (أنور عبدالمجيد رحيم ،١٩٨١م) « تقويم الدراسات العليا في جامعة بغداد من وجهة نظر أساتذتها وطلابها »، وهي تهدف إلى التعرف على المشكلات التي تواجهها الدراسات العليا في جامعة بغداد وكذلك التعرف على المقترحات التي تسهم في تذليل تلك المشكلات ، وذلك من وجهة نظر أساتذة وطلبة الدراسات العليا. وشملت الدراسة عشرة كليات توجد بها دراسات عليا ، وقد أظهرت الدراسة أن أهم المشكلات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد هي : قلة المكاتب المناسبة لجلوس أعضاء هيئة التدريس ، قلة القاعات المخصصة لإلقاء المحاضرات ، صعوبة الحصول على الأجهزة والمواد التي يتطلبها الباحث ، صعوبة الحصول على بعض المصادر العلمية في المكتبات ، قلة القاعات المناسبة للمطالعة في المكتبات ، الروتين الإداري ، عدم وجود وحدة صيانة للمعدات والأجهزة العلمية ، إرهاق أعضاء هيئة التدريس بمهام تدريسية إضافية ، عدم كفاية الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس ، ضعف التعاون بين أقسام وفروع الجامعة .

وفي دراسة (منتظر حمزة حكيم ، ١٩٨٩م) لمعرفة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبدالعزيز ، ويهدف هذا البحث إلى الحصول على وصف حقيقي للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز من خلال معلومات حصل عليها عن طريق استبانة وزُعت عشوائياً عليهم بغرض التعرف على أوضاعهم والخدمات التي تقدم إليهم فيما يتعلق بالخدمات الوظيفية ، الأجهزة والمعدات ، سياسة التوظيف ،.ترقية أعضاء هيئة التدريس والمساعدات الأخرى ، وقد أظهرت الدراسة الرغبة المرتفعة لدى أعضاء هيئة التدريس في تحسين هذه المقاييس وتطويرها .

أظهرت الدراسة أن هناك تبايناً بين حجم المشكلات داخل وخارج المملكة في المجالات الآتية : المشكلات المتعلقة بالحوافز المادية والمعنوية ، كما بينت الدراسة أن أكثر المشكلات شيوعاً هي المشكلات الادارية تليها المادية والمعنوية يليها المشكلات العلمية وأخيراً المشكلات الاجتماعية والثقافية . كما بينت الدراسة أن المشكلات المتعلقة بالنواحي الإدارية لا تختلف في داخل المملكةعنها في خارجها ، وأن المشكلات المتعلقة بالنواحي الاجتماعية والثقافية خارج المملكة أكبر منها عن داخلها ، وأن المشكلات المتعلقة بالحوافز المادية والمعنوية داخل المملكة أكبر منها خارجها .

وفي دراسة (أنور عبدالمجيد رحيم ،١٩٨١م) « تقويم الدراسات العليا في جامعة بغداد من وجهة نظر أساتذتها وطلابها »، وهي تهدف إلى التعرف على المشكلات التى تواجهها الدراسات العليا في جامعة بغداد وكذلك التعرف على المقترحات التى تسهم في تذليل تلك المشكلات ، وذلك من وجهة نظرأساتذة وطلبةالدراسات العليا. وشملت الدراسة عشرة كليات توجد بها دراسات عليا ، وقد أظهرت الدراسة أن أهم المشكلات التى يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد هي : قلة المكاتب المناسبة لجلوس أعضاء هيئة التدريس ، قلة القاعات المخصصة لإلقاء المحاضرات ، صعوبة الحصول على الأجهزة والمواد التى يتطلبها الباحث ، صعوبة الحصول على بعض المصادر العلمية في المكتبات ، قلة القاعات المناسبة للمطالعة في المكتبات ، الروتين الإداري ، عدم وجود وحدة صيانة للمعدات والأجهزة العلمية ، إرهاق أعضاء هيئة التدريس بمهام تدريسية إضافية ، عدم كفاية الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس ، ضعف التعاون بين أقسام وفروع الجامعة .

وفي دراسة (منتظر حمزة حكيم ، ١٩٨٩م) لمعرفة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبدالعزيز ، ويهدف هذا البحث إلى الحصول على وصف حقيقي للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز من خلال معلومات حصل عليها عن طريق استبانة وزُعت عشوائياً عليهم بغرض التعرف على أوضاعهم والخدمات التى تقدم إليهم فيما يتعلق بالخدمات الوظيفية ، الأجهزة والمعدات ، سياسة التوظيف ، ترقية أعضاء هيئة التدريس والمساعدات الأخرى ، وقد أظهرت الدراسة الرغبة المرتفعة لدى أعضاء هيئة التدريس في تحسين هذه المقاييس وتطويرها .

وفي دراسة (١٩٨٢م ، حامد بدران) « الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت » ، وذلك لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالنسبة لعوامل الرضا المستخدمة في البحث وهي : مستوى الرضا عن الأجور ، الحوافز المادية الأخرى ، الأمن المتعلق بالوظيفة ، العلاقات مع الرؤساء ، العلاقات مع الزملاء ، طبيعة الوظيفية ، ساعات العمل وظروفه .

وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد أثر واضح لاختلاف القسم ، الوظيفة ، الحالة الاجتماعية ، العمر ، الانتماء ، الجنسية على متوسط الرضا الوظيفي العام ، وأن درجة الرضا الوظيفي العام تعتبر جيدة بصرف النظر عن اختلاف هذه الخصائص في مجتمع هيئة التدريس ، وقد وجُد أن درجة الرضا الوظيفي عند النساء مرتفعة عن درجة الرضا الوظيفي عند الرجال .

مشكلة البحث:

في ضوء الدراسات السابقة في بيئات عربية وأجنبية تبين أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من مشاكل عديدة ، تختلف في نوعها وأهميتها من مجتمع إلى آخر ، لذلك فإن هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على أهم المشكلات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس في أحدى مؤسسات التعليم العالي حديثة النشأة في المملكة ، ألا وهى كليات المعلمين وذلك من أجل تقديم العون اللازم لهم ، وتذليل الصعوبات التى يواجهونها في عملهم ، لكي يكونوا أكثر عطاء وفاعلية في أداء دورهم التربوي والتعليمي على الوجه المطلوب . لذا فإن مشكلة الدراسة تتمثل في الأسئلة التالية :

- ما هى أهم المشكلات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين فيما يخص المحاور التالية :
  - أ - مشكلات أكاديمية (بحث علمي) .
  - ب - مشكلات إدارية تتعلق بطبيعة العمل وظروفه .
  - جـ - مشكلات الحوافز والتسهيلات المادية .
  - د - مشكلات نفسية واجتماعية .
- هل تختلف هذه المشكلات فى أهميتها وأكثرتها باختلاف الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس ؟

- هل تختلف هذه المشكلات في أهميتها وكثرتها باختلاف الجنسية ؟
- هل تختلف هذه المشكلات في أهميتها وكثرتها باختلاف التخصص ؟
- ما هي أهم التوصيات التي يمكن الخروج بها من هذا البحث .

أهمية البحث:

نظراً للدور الخطير الذي يقوم به أستاذ الجامعة في عالم اليوم ، فإن جميع مؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى المزيد من الدراسات والأبحاث التي من شأنها التعرف على أهم المشكلات التي يعاني منها عضو هيئة التدريس ، والمساهمة في إزالة أو تخفيف العقبات التي تحول دون تأديته لرسالته على الوجه المطلوب .

وفي ضوء ذلك رأى الباحث أن تخصيص هذه الدراسة للتعرف على أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة سوف يخدم أهدافا تقويمية وتطبيقية ، وتبرز أهمية هذه الدراسة في أنها الأولى من نوعها على حد علم الباحث التي تهدف إلى التعرف على أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة ، فيما يتعلق بالناحية الاكاديمية ، وطبيعة العمل ، الحوافز المادية ، وفي المشكلات النفسية والاجتماعية .

إن التعرف على أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين ، سوف يساعد على معالجة وضعهم الوظيفي الذي لا يزال دون مستوى مدرس التعليم العام رغم الفارق من حيث الخبرة والتعليم ، ويحول دون فقد هذه الكليات بعضاً من الكفاءات فيها مثلما حدث في بعض الجامعات ، وسوف يساعد على استقطاب الكفاءات المؤهلة من خريجي الدراسات العليا للعمل فيها ، خاصة أن هذه الكليات بحاجة ماسة إلى خدمات أعضاء هيئة التدريس فيها ، كما أنها بحاجة إلى استقطاب أعضاء جدد خاصة من السعوديين .

حدود الدراسة:

سوف تقتصر الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في :

أ - أربع كليات في كليات المعلمين للذكور في المملكة موزعة جغرافياً على النحو التالي :

كلية المعلمين بالرياض [المنطقة الوسطى] .
كلية المعلمين بالدمام [المنطقة الشرقية] .
كلية المعلمين بالطائف [المنطقة الغربية] .
كلية المعلمين بأبهـا [المنطقة الجنوبية] .

مفاهيم الدراسة (مصطلحات الدراسة):

- أعضاء هيئة التدريس: هم الأساتذة والأساتذة المشاركون والأساتذه المساعدون في كليات المعلمين من المتعاقدين والسعوديين .
- المشكلة: كل ما يواجه عضو هيئة التدريس من مصاعب تحول دون أداء عمله على الوجه المطلوب .
- النواحي الأكاديمية: كل ما يقوم به الأستاذ الجامعي من أعمال ذات طابع أكاديمي .
- طبيعة العمل وظروفه: كل ما تقدمه كليات المعلمين لعضو هيئة التدريس فيها من خدمات إدارية تساعده على أداء عمله .
- الحوافز والتسهيلات المادية: هو كل ما تقدمه كليات المعلمين لعضو هيئة التدريس منها من رواتب وحوافز ، ورعاية صحية ، سكن ملائم ، تخفيض الرسوم .
- النواحي الاجتماعية والنفسية: وتشمل العلاقة بين زملاء العمل ، المكانة الاجتماعية ، الشعور بالأمن والاحترام ، والراحة النفسية .

الطريقة والإجراءات:

١ - **العينة:**

تكونت عينة البحث من ٢٠٣ من أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين ، وقد شملت كليات المعلمين للبنين في الرياض ، الدمام ، الطائف ، أبها ، وقد تم استبعاد [٥] استمارات لعدم اكتمالها ، لذلك أصبحت العينة مكونة من ١٩٨ موزعة على النحو التالي :

جدول رقم [١]

توزيع أفراد العينة

العدد	المتغيرات	العدد	النسبة
١	التخصص :		
	علمي :	١١٣	٥٧,١٪
	أدبي :	٧٩	٣٩,٩٪
	غير محدد :	٦	٣٪
	المجمـــوع	١٩٨	١٠٠٪
٢	المرتبة العلمية :		
	أســتاذ	١٤	٧,١٪
	أستاذ مشارك	٤١	٢٠,٧٪
	أستاذ مساعد	١٤٢	٧١,٧٪
	غير محدد	١	٠,٥٪
	المجمـــــوع	١٩٨	١٠٠٪
٣	الجنسية :		
	سعودي	٤٧	٢٣,٧٪
	غير سعودي	١٥١	٧٦,٣٪
	المجمـــــوع	١٩٨	١٠٠٪

٢ - أداة البحث:

اطلع الباحث على عدد من المقالات والدراسات السابقة التى تناولت مقدمات نجاح عضو هيئة التدريس في عمله ، والمشكلات التى تواجهه ، كما اطلع على عدد من الاستبانات التى وضعت لهذا الغرض ، وقد استخرج منها عدداً من المشكلات المختلفة ، كما عرض سؤالاً مفتوحاً على مائة من أعضاء هيئة التدريس مفاده (ما هى أهم المشكلات التى تواجه عضو هيئة التدريس في عمله وتعوق عطاءه وإنتاجه العلمي وتؤثر سلباً على أدائه لعمله) .

وقد حلل هذه الإجابات واستخرج المشكلات التى ذكرها ٥٠٪ وأكثر من أفراد العينة . ثم جمع هذه المشكلات مع المشكلات التى تم استخلاصها من الاستبانات

١ - أستخدم الباحث التكرارات والنسب المئويةمن أجل التعرف على استجابةأفراد على كل بند من بنود الاستبانة في جميع محاور الدراسة .

٢ - طبق الباحث مقياس كا٢ للتعرف على الاختلاف في الآراء تبعاً للمتغيرات التالية :

- الدرجة العلمية : [أستاذ ، أستاذ مشارك ، أستاذ مساعد] .
- الجنسية : [سعودي ، غير سعودي] .
- التخصص : [علمي ، أدبي] .

<u>نتائج البحث ومناقشتها:</u>

نتائج التساؤل الأول : ما هي أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين . فيما يتعلق بالمحاور التالية :

أ - المشكلات الأكاديمية والبحث العلمي .

ب - المشكلات التي تتعلق بطبيعة العمل وظروفه .

جـ - المشكلات والحوافز والتسهيلات المادية .

د - المشكلات النفسية والاجتماعية .

للتعرف على هذه المشكلات قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على كل محور من محاورالاستبانه ، هذا وقد اعتبر الباحث أن استجابة ٥٠٪ من أفراد العينة أو أكثر بغير موافق دلالة على وجود مشكلة ، حيث ان عبارات الاستبانة مصاغة بشكل موجب وبالتالي فإن الاجابة بغير موافق تعني وجود مشكلة .

وفيما يلي عرض للنتائج :

<u>أولاً - المشكلات الأكاديمية:</u>

بعد تحليل البيانات المتعلقة بأهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في البعد الأكاديمي تتضح في جدول رقم [٢] .

جدول رقم [٢] : التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة على بنود المشكلات الأكاديمية ومتوسط درجة كل بند .

م	العبارة	موافق		غير متأكد		غير موافق		متوسط
		عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	درجة البند
١	الفرصة متاحة لعضو هيئة التدريس لحضور المؤتمرات والندوات العلمية المحلية .	٨٣	٤١,٩	٣٦	١٨,٢	٧٩	٣٩,٩	١,٩٨
٢	تحرص الكليات على مشاركة عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العالمية .	٥٥	٢٧,٨	٥٣	٢٦,٨	٩٠	٤٥,٥	٢,١٨
٣	توفر الكتب والمراجع الحديثة في مكتبة الكلية ، في مجال التخصص .	٥٣	٢٦,٨	١٨	٩,١	١٢٧	٦٤,١	٢,١٧
٤	توفر الكلية وسائل النقل والتصوير والتجهيزات الضرورية اللازمة لعضو هيئة التدريس في عمله .	٧٦	٣٨,٤	٢٦	١٣,١	٩٦	٤٨,٥	٢,١٠
٥	تحتوي المكتبة على دوريات حديثة في مجال التخصص.	١٨	٩,١	٢٥	١٢,٦	١٥٥	٧٨,٣	٢,٦٩
٦	تهتم الكلية بإهداء نشرات دورية بأهم الأبحاث والمقالات والكتب	٢٩	١٤,٦	٣١	١٥,٧	١٣٨	٦٩,٧	٢,٥٥
٧	تتوفر في الكليات المجلات العلمية التي تهتم بنشر بحوث أعضاء هيئة التدريس .	١٩	٩,٦	٣٢	١٦,٢	١٤٧	٧٤,٢	٢,٦٥
٨	تساهم الكليات في دعم بعض الأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس	٢٤	١٢,١	٥١	٢٥,٨	١٢٣	٦٢,١	٢,٥٠
٩	تتوفر فرصة الترقية في العمل لأعضاء هيئة التدريس .	٤٦	٢٣,٢	٤٩	٢٤,٧	١٠٣	٥٢,٠	٢,٢٩
١٠	تتوفر لأعضاء هيئة التدريس فرص الاتصال العلمي الاستشاري مع مراكز البحوث وأجهزة الدولة .	٦٣	٣١,٨	٦٣	٣١,٨	٧٢	٣٦,٤	٢,٠٥
١١	فرص التنسيق بين أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي موجودة .	٧٢	٣٦,٤	٣٧	١٨,٧	٨٩	٤٤,٩	٢,٠٩
١٢	متوفر في الكلية مركز ابحاث يخدم أغراض البحث العلمي .	٣٧	١٨,٧	٤٢	٢١,٢	١١٩	٦٠,١	٢,٤١

تشير نتائج الجدول السابق أن أكثر المشكلات شيوعاً وفق النسبة المئوية لعدد الإجابات بغير موافق هي :

١ - عدم وجود دوريات حديثة في المكتبة في مجال التخصص ، فقد أجاب عليها ٧٨,٣٪ من أفراد العينة ، وهذه إشارة واضحة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون صعوبة في الحصول على المعلومات الحديثة في مجال تخصصاتهم مما يجعلهم لا يستطيعون متابعة الجديد .

٢ - عدم توفر المجلات العلمية التي تهتم بنشر البحوث ، فقد أجاب عليها ٧٤,٢٪ من أفراد العينة وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يجدون صعوبة في نشر إنتاجهم العلمي .

٣ - عدم اهتمام الكليات بإصدار نشرات دورية بأهم الأبحاث والمقالات والكتب الحديثة ، وقد أجاب عليها ٦٩,٧٪ من أفراد العينة وهذه إشارة تدل على عدم الاهتمام بنشر الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الكليات .

٤ - عدم توفر الكتب والمراجع الحديثة في مكتبات الكليات ذات العلاقة بتخصصات أعضاء

هيئة التدريس فيها، وقد أجاب عليها ٦٤,١٪ من أفراد العينة وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون صعوبة في الحصول على الكتب والمراجع الحديثة .

٥ - عدم قيام الكليات بدعم الأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس فيها، وقد أجاب عليها ٦٢,١٪ من أفراد العينة وهذه إشارة إلى عدم الاهتمام بالبحث العلمي الذى أصبح من أهم وظائف مؤسسات التعليم العالي .

٦ - لا يتوفر في الكليات مراكز أبحاث تخدم أغراض البحث العلمي ، وقد أجاب عليها ٦٠,١٪ من أفراد العينة وهذه إشارة إلى عدم إعطاء البحث ما يستحق من الرعاية والاهتمام لما له من دور في خدمة الفرد والمجتمع .

٧ - عدم توفير الكليات فرص الترقية في العمل لأعضاء هيئة التدريس ، وقد أجاب عليها ٥٢٪ من أفراد العينة وهذه إشارة إلى عدم الاهتمام بترقيات أعضاء هيئة التدريس وتوفير الظروف المناسبة للحصول عليها في الوقت المناسب .

ثانياً - مشكلات تتعلق بطبيعة العمل وظروفه :

بعد تحليل البيانات المتعلقة بأهم المشكلات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس في البعد الخاص بطبيعة العمل وظروفه . وقد اتضحت النتائج فيه كالآتي :

جدول رقم [٢] : التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة على بنود المشكلات المتعلقة بطبيعة العمل ومتوسط درجة كل بند .

م	العبارة	موافق		غير متاكد		غير موافق		متوسط
		عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	درجة البند
١	عدد المحاضرات التي تُسند لأعضاء هيئة التدريس مقبول .	١٤١	٧١,٢	٢١	١٠,٦	٣٦	١٨,٢	١,٤٧
٢	الأعمال الكتابية والإدارية التى يكلف بها عضو هيئة التدريس لا تشغله عن مهامه العلمية .	٩٤	٤٧,٥	٢٠	١٠,١	٨٤	٤٢,٤	١,٩٥
٣	يشارك عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله .	١٠٩	٥٥,١	٣٤	١٧,٢	٥٥	٢٧,٨	١,٧٣
٤	يُعطى عضو هيئة التدريس الحرية الكافية للتعبير عن آرائه في أمور تتعلق بالعمل .	١١٧	٥٩,١	٣٧	١٨,٧	٤٤	٢٢,٢	١,٦٣
٥	توفر الكوادر الإدارية العاملة في الكلية التسهيلات بوجه عام	١١٣	٥٧,١	٣٢	١٦,٢	٥٣	٢٦,٨	١,٧٠
٦	تهتم الإدارة بالمقترحات التى يبديها عضو هيئة التدريس في قضايا تخص العمل .	١١٧	٥٩,١	٤٣	٢١,٧	٣٨	١٩,٢	١,٦٠
٧	استخدام الحاسب الآلي وفر كثيراً من الجهد الإداري الذي كان يقوم به عضو هيئة التدريس .	٩٧	٤٩,٠	٤٥	٢٢,٧	٥٦	٢٨,٣	١,٧٩
٨	توفر الخدمات المريحة لعضو هيئة التدريس داخل القسم من مكاتب وأجهزة اتصال وآلات تصوير وغيرها .	٨٦	٤٣,٤	٢٤	١٢,١	٨٨	٤٤,٤	٢,٠١
٩	تقييم الإدارة لأعضاء هيئة التدريس تقييماً عادلاً .	١١٣	٥٧,١	٥٢	٢٦,٣	٣٣	١٦,٧	١,٦٠
١٠	يتوفر المعيدون في الأقسام المختلفة الذين يساعدون عضو هيئة التدريس في أعماله التدريسية .	٥٦	٢٨,٣	٢٦	١٣,١	١١٦	٥٨,٦	٢,٣٠
١١	توجد سكرتارية داخل الأقسام تسهل عمل أعضاء هيئة التدريس .	٣٦	١٨,٢	٢٦	١٣,١	١٣٦	٦٨,٧	٢,٥١
١٢	توجد لائحة تنظيمية خاصة بأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين .	٨٧	٤٣,٩	٦٦	٣٣,٣	٤٥	٢٢,٧	١,٧٩
١٣	قاعات المحاضرات مهيئة بصورة مرضية لأعمال التدريس .	١٠٨	٥٤,٥	١٤	٧,١	٧٦	٣٨,٤	١,٨٤

تشير النتائج في الجدول السابق إلى أن أكثر المشكلات شيوعاً وفق النسب المئوية لعدد الاستجابات لغير موافق هي :

١ - عدم وجود سكرتارية داخل القسم بكليات المعلمين تسهل عمل أعضاء هيئة التدريس في عملهم ، فقد أجاب عليها ٦٨,٧٪ من أفراد العينة وهذه إشارة واضحة إلى أن أعضاء هيئة التدريس بالكليات يواجهون صعوبة ، نظراً لعدم وجود سكرتارية تقوم بالأعمال ذات الطابع الإداري .

٢ - عدم توفر المعيدين في الأقسام المختلفة بكليات المعلمين الذين يساعدون أعضاء هيئة التدريس في أعمال التدريس ، فقد أجاب عليها ٥٨,٦٪ من أفراد العينة ، وهذه إشارة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بحاجة إلى معيدين أسوة بالجامعات .

<u>ثالثاً - مشكلات تتعلق بالحوافز :</u>

بعد تحليل البيانات المتعلقة بأهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالحوافز ، فقد اتضحت النتائج كالآتي :

جدول رقم [٤] : التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة على بنود المشكلات المتعلقة بالحوافز ومتوسط درجة كل بند .

م	العبارة	موافق		غير متأكد		غير موافق		متوسط
		عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	درجة البند
١	رواتب أعضاء هيئة التدريس تتناسب مع متطلبات استاذ الجامعة	٨٩	٤٤,٩	٢١	١٠,٦	٨٨	٤٤,٤	١,٩٩
٢	رواتب أعضاء هيئة التدريس متساوية مع رواتب زملائهم الذين يعملون نفس المؤهل ويعملون خارج الكلية .	٤٧	٢٣,٧	٦٤	٣٢,٣	٨٧	٤٣,٩	٢,٢٠
٣	يحظى عضو هيئة التدريس بمكافآت إضافية لدى قيامهم بأعمال إضافية .	٣٦	١٨,٢	٤٢	٢١,٢	١٢٠	٦٠,٦	٢,٤٢
٤	توفر الكلية الرعاية الصحية اللائقة لأستاذ الجامعة وأسرته .	٦٤	٣٢,٣	٣١	١٥,٧	١٠٣	٥٢,٠٠	٢,٢٠
٥	توفر الكلية السكن الملائم لأعضاء هيئة التدريس .	٩٥	٤٨,٠٠	٢٠	١٠,١	٨٣	٤١,٩	١,٩٤
٦	تتكفل الكلية بنشر الأبحاث المتميزة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس على نفقتها الخاصة .	٢١	١٠,٦	٥٠	٢٥,٣	١٢٧	٦٤,١	٢,٥٤
٧	توفر الكلية لأعضاء هيئة التدريس فرص تخفيض رسوم التذاكر والفنادق وشراء الكتب وغيرها من الخدمات .	٢٧	١٣,٦	٤١	٢٠,٧	١٣٠	٦٥,٧	٢,٥٢

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن أكثر المشكلات شيوعاً وفق النسب المئوية لعدد الاستجابات لغير موافق هي :

١ - عدم توفيركليات المعلمين لأعضاء هيئةالتدريس فرص تخفيض رسوم التذاكروالفنادق وشراء الكتب وغيرها من الخدمات ، فقد أجاب عليها ٦٥,٧٪ من أفراد العينة وهذه إشارة واضحة إلى أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى توفير ميزات عينية تساعدهم على ظروف الحياةوتعطيهم شعوراً بأنهم موضع اهتمام وتقديرالمجتمع لما يقومون به .

٢ - عدم قيام الكليات بنشر الأبحاث المتميزة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس عـــلى نفقتها الخاصة ، وقد أجاب عليها ٦٤,١٪ من أفراد العينة وهذه إشارة واضحة إلى أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى أن تقوم الكليات بدور أكبر لمساعـدتهم في نشر أبحاثهم وطبع المتميزمنها على نفقتها ومن ثم تعميمها على سائر الكليات والجامعات.

٣ - عدم حصول عضو هيئة التدريس في الكليات مكافآت إضافية لدى قيامهم بأعمال إضافية ، وقد أجاب عليها ٦٠,٦٪ من أفراد العينة وهذه إشارة واضحة إلى أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى الحصول على مكافآت مادية مرضية عند قيامهم بأعمال إضافية .

٤ - عدم توفير الكليات الرعاية الصحية اللائقة لأستاذ الجامعة وأسرته ، وقد أجاب عليها ٥٢٪من أفراد العينة مما يوضح أن أعضاء هيئة التدريس في الكليات بحاجة إلى رعاية صحية مناسبة لهم ولأفراد أسرهم حتى يكون لديهم الاستقرار الوظيفي ، وهذا يجعلهم يؤدون أعمالهم على الوجه المطلوب .

<u>رابعاً – مشكلات تتعلق بالناحية النفسية والاجتماعية :</u>

بعد تحليل البيانات المتعلقة بأهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالمشكلات النفسية والاجتماعية ، فقد اتضحت النتائج كالآتي :

جدول رقم [٥] : التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد العينة على بنود المشكلات النفسية والاجتماعية ومتوسط درجة كل بند .

م	العبارة	موافق		غير متأكد		غير موافق		متوسط
		عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	درجة البند
١	العلاقات الاجتماعية بين زملاء العمل طيبة .	١٤٥	٧٣,٢	٣٤	١٧,٢	١٩	٩,٦	١,٣٦
٢	العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة طيبة .	١٥٣	٧٧,٣	٢٤	١٢,١	٢١	١٠,٦	١,٣٣
٣	يحقق العمل في الكلية المكانة الاجتماعية التي يطمح إليها أستاذ الجامعة .	١١٣	٥٧,١	٣٦	١٨,٢	٤٩	٢٤,٧	١,٦٨
٤	التقدير الإعلامي لإنجازات ونشاطات أساتذة الجامعة موجود .	٥٤	٢٧,٣	٥١	٢٥,٨	٩٣	٤٧,٠	٢,٢٠
٥	يتلقى أعضاء هيئة التدريس التشجيع والثناء المناســـب لإنجازاته المختلفة .	٩٤	٤٧,٥	٣٥	١٧,٧	٦٩	٣٤,٨	١,٨٧
٦	يعامل أساتذة الكليات معاملة متوازنة مع أساتذة الجامعات .	٥٥	٢٧,٨	٣٣	١٦,٧	١١٠	٥٥,٦	٢,٢٨
٧	توفر الكلية لعضو هيئة التدريس الاستقرار الوظيفي .	١١٥	٥٨,١	٣٥	١٧,٧	٤٨	٢٤,٢	١,٦٦
٨	أشعر بالأمن والراحة النفسية في العمل داخل الكلية .	١٣٤	٦٧,٧	١٩	٩,٦	٤٥	٢٢,٧	١,٥٥
٩	يحقق العمل في الكليات أماني وطموحات أعضاء هيئة التدريس	٧٠	٣٥,٤	٣٤	١٧,٢	٩٤	٤٧,٥	٢,١٢
١٠	يتوفر الحماس والدافعية في البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس :	٦٠	٣٠,٣	٤٥	٢٢,٧	٩٣	٤٧,٠	٢,١٧

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن أكثر المشكلات شيوعاً وفق النسب المئوية لعدد الاستجابات لغير موافقة هي :

– عدم معاملة أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين معاملة متوازية مع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ، وقد أجاب عليها ٥٥,٦٪ من أفراد العينة ، وهذه إشارة إلى إن

أعضاء هيئة التدريس يواجهون صعوبة في عدم حصولهم على معاملة مماثلة لزملائهم في الجامعات ، مما قد يؤثر على دافعيتهم نحو العمل .

ولتحديد المشكلة الرئيسية الأكثر شيوعاً وتكراراً التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن محاور هذه المشكلات ، فقد قام الباحث بترتيب هذه المشكلات ترتيباً تنازلياً حسب تكرارها ، وقد ظهرت النتائج كالآتي :

جدول رقم [٦] : أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس مرتبة ترتيباً تنازلياً .

م عام	ت. د البند	العبارة	غير موافق: العدد	غير موافق: النسبة	المحور التي تنتمي إليه
١	٥	تحتوي المكتبة على دوريات حديثة في مجال التخصص .	١٥٥	٧٨,٢٪	المحور الأكاديمي
٢	٧	تتوفر في الكليات المجلات العلمية التي تهتم بنشر بحوث أعضاء هيئة التدريس .	١٤٧	٧٤,٢٪	المحور الأكاديمي
٣	٦	تهتم الكلية بإهداء نشرات دورية بأهم الأبحاث والمقالات والكتب	١٣٨	٦٩,٧٪	المحور الأكاديمي
٤	١١	توجد سكرتارية داخل الاقسام تسهل عمل أعضاء هيئة التدريس .	١٣٦	٦٨,٧٪	محور طبيعة العمل
٥	٧	توفر الكلية لأعضاء هيئة التدريس فرص تخفيض رسوم التذاكر والفنادق وشراء الكتب .	١٣٠	٦٥,٧٪	محور الحوافز المادية .
٦	٦	تتكفل الكلية بنشر الأبحاث المتميزه التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس على نفقتها الخاصة .	١٢٧	٦٤,١٪	محور الحوافز المادية
٧	٣	توفر الكتب والمراجع الحديثة في مكتبة الكلية ذات العلاقة بمجال التخصص .	١٢٧	٦٤,١٪	المحور الأكاديمي
٨	٨	تساهم الكلية في دعم بعض الأبحاث العلمية لأعضاء هيئةالتدريس	١٢٢	٦٢,١٪	المحور الأكاديمي
٩	٣	يحظى عضو هيئة التدريس بمكافآت إضافية لدى قيامهم بأعمال إضافية .	١٢٠	٦٠,٦٪	محور الحوافز المادية
١٠	١٢	متوفر في الكلية مركز أبحاث يخدم أغراض البحث العلمي .	١١٩	٦٠,١٪	المحور الأكاديمي
١١	١٠	يتوفر المعيدون في الأقسام المختلفة الذين يساعدون عضو هيئة التدريس في أعماله التدريسية .	١١٦	٥٨,٦٪	محور طبيعة العمل
١٢	٦	يعامل أساتذة الكليات معاملة متوازنه مع أساتذة الجامعات .	١١٠	٥٥,٦٪	محور المشكلات النفسية والاجتماعية
١٣	٩	تتوفر فرصة الترقية في العمل لأعضاء هيئة التدريس .	١٠٣	٥٢٪	المحور الأكاديمي
١٤	٤	توفر الكلية الرعاية الصحية اللائقة لأستاذ الجامعة وأسرته .	١٠٣	٥٢٪	محور الحوافز المادية

يلاحظ من الجدول السابق أن المشكلات الأكاديمية هي أكثر المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين كما أنها أكثر أهمية لهم ، فقد وردت ٧ مشكلات أكاديمية من بين المشكلات الأربع عشرة الرئيسية ، ويليها مشكلات الحوافز المادية حيث وردت ٤ مشكلات رئيسية ، ثم يلي ذلك مشكلات طبيعة العمل حيث وردت مشكلتان ضمن المشكلات الرئيسية . وأخيراً احتلت المشكلات النفسية والاجتماعية المرتبة الأخيرة .

نتائج السؤال الثاني :

هل تختلف المشكلات من حيث أهميتها باختلاف الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس لبيان الفروق بين استجابات افراد العينة تبعاً للدرجة العلمية عمد الباحث إلى استخدام اسلوب كا^{٢} لمعرفة الاختلاف في الآراء في الاستجابات على المشكلات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة على كل محور من محاور الدراسة .

أولاً – الاختلافات في محور المشكلات الأكاديمية :

جدول رقم [٧] : قيمة كا^{٢} لبنود المشكلات الأكاديمية لبيان مدى الاختلاف في المشكلات باختلاف الدرجة العلمية .

م	موافق			غير متأكد			غير موافق			قيمة كا^{٢}
	مساعد	مشارك	أستاذ	مساعد	مشارك	أستاذ	مساعد	مشارك	أستاذ	
١	٥٣	٢٢	٨	٣٠	٤	٢	٥٩	١٥	٤	٥,٨٦
٢	٣٣	٤٨	٤	٤٢	٥	٦	٦٧	١٨	٤	١٠,٨٦ *
٣	٣٥	١١	٦	١٥	١	٢	٩٢	٢٩	٦	٥,٦١
٤	٥٤	١٣	٩	١٨	٧	١	٧٠	٢١	٤	٥,٠٣
٥	١٣	٣	٢	١٨	٦	١	١١١	٣٢	١١	١,٠٢
٦	٢٠	٧	٢	٢٥	٤	٢	٩٧	٣٠	١٠	١,٥٨
٧	١٤	٤	١	٢٤	٥	٢	١٠٤	٣٢	١١	٠,٧٠
٨	١٤	٧	٣	٣٨	٨	٥	٩٠	٣٦	٦	٤,٥١
٩	٣٢	١١	٣	٣٦	٧	٥	٧٤	٢٣	٦	٢,٣٢
١٠	٤٣	١٤	٦	٤٦	١٠	٧	٥٣	١٧	١	٦,٥٢
١١	٥٣	١٣	٦	٢٩	٥	٣	٦٠	٢٣	٥	٣,٢٨
١٢	٢٩	٤	٣	٣٣	٨	١	٨٠	٢٩	١٠	٥,٠٩
* دالة عند ٠,٠٥						* * دالة عند ٠,٠١				

يلاحظ من الجدول السابق أن هناك فرقاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين أعضاء هيئة التدريس من ذوى الدرجات العلمية المختلفة يتمثل في عدم حرص كليات المعلمين على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العالمية ، حيث إن إحساس الأستاذ المساعد بهذه المشكلة أكثر من غيره ، ويفسر الباحث ذلك أن الأستاذ المساعد بحاجة إلى حضور مثل هذه اللقاءات من أجل أغراض عديدة منها اكتساب الخبرة وتوسيع معارفه ومن أغراض الترقية والتى لا تهم كثيراً غيره من فئات أعضاء هيئة التدريس .

ثانياً - الاختلافات في محور طبيعة العمل:

جدول رقم [٨] : قيمة كا^{٢} لبنود المشكلات في محور طبيعة العمل لبيان مدى الاختلاف باختلاف الدرجة العلمية .

م	موافق			غير متاكد			غير موافق			قيمة كا^{٢}
	مساعد	مشارك	أستاذ	مساعد	مشارك	أستاذ	مساعد	مشارك	أستاذ	
١	١٠٢	٢٧	١١	١٨	١	٢	٢٢	١٣	١	٩,١٩
٢	٦٨	١٩	٦	١٤	٥	١	٦٠	١٧	٧	٠,٥٨
٣	٨١	١٩	٨	٢٤	٧	٣	٣٧	١٥	٣	٢,٣٢
٤	٨٧	٢٢	٧	٢٢	٨	٥	٢٢	١٠	٢	٢,٥٥
٥	٨٢	٢١	٩	٢٢	٧	٢	٢٨	١٣	٢	١,٨٦
٦	٨٢	٢٥	٩	٢٥	٩	٥	٣١	٧	—	٤,٧٨
٧	٦٥	٢٢	٩	٣٢	١٠	٢	٤٥	٩	٢	٣,٢٤
٨	٦٠	١٨	٧	١٥	٧	٢	٦٧	١٦	٥	٢,٠٩
٩	٨٧	١٨	٨	٢٤	١٤	٤	٢١	٩	٢	٣,٩٩
١٠	٤٤	٩	٣	١٦	٧	٣	٨٢	٢٥	٨	٢,٨٢
١١	٢٨	٧	١	١٦	٧	٣	٩٨	٢٧	١٠	٢,٧٩
١٢	٦٥	١٧	٥	٤٥	١٢	٨	٣٢	١٢	١	٥,٣٦
١٣	٧٦	٢٤	٧	١٠	٣	١	٥٦	١٤	٦	٠,٥٠

* دالة عند ٠,٠٥ — ** دالة عند ٠,٠١

يلاحظ من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية بين إجابات أعضاء هيئة التدريس ، فيما يتعلق بطبيعة العمل وهذا يدل على أن شعور أعضاء هيئة التدريس بالمشاكل المتعلقة بهذا المحور هو شعور متطابق .

ثالثاً - الاختلافات في محور الحوافز:

جدول رقم [٩]

قيمة كا^{٢} لبنود المشكلات في محور الحوافز لبيان مدى الاختلاف باختلاف الدرجة العلمية .

م	موافق			غير متاكد			غير موافق			قيمة كا^{٢}
	مساعد	مشارك	أستاذ	مساعد	مشارك	أستاذ	مساعد	مشارك	أستاذ	
١	٦٢	٢١	٦	١١	٦	١	٦٨	١٤	٥	٤,٨٠
٢	٣٧	٨	٢	٤٨	١٢	٤	٥٧	٢١	٨	٢,٩٤
٣	٢٧	٧	[illegible]	٣٠	٨	٤	٨٥	٢٦	٨	٠,٧٠
٤	٤٦	١٢	٦	٢٣	٧	١	٧٣	٢٢	٧	١,٣٦
٥	٦٥	٢٤	٦	١٣	٦	١	٦٤	١١	٧	٥,٠٤
٦	١٢	٦	٣	٤٠	٦	٤	٩٠	٢٩	٧	٥,٨٧
٧	١٨	٧	٢	٣١	٦	٤	٩٣	٢٨	٨	١,٨٨

* دالة عند ٠,٠٥ — ** دالة عند ٠,٠١

يلاحظ من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة فيما يتعلق التسهيلات والحوافز المادية ، وهذا يدل أيضا على تطابق وجهات نظر أفراد العينة تجاه مشكلات هذا المحور .

رابعاً - الاختلافات في محور المشكلات النفسية والاجتماعية:

جدول رقم [١٠] : قيمة كا٢ لبنود المشكلات النفسية والاجتماعية لبيان مدى الاختلاف باختلاف الدرجة العلمية.

م	موافق			غير متاكد			غير موافق			قيمة كا٢
	مساعد	مشارك	أستاذ	مساعد	مشارك	أستاذ	مساعد	مشارك	أستاذ	
١	١٠٩	٢٥	١٠	٢١	١٠	٣	١٢	٦	١	٤,٢٠
٢	١١٤	٢٧	١٢	١٢	٩	٢	١٦	٥	–	٧,٦٧
٣	٨٥	٢٠	٨	٢٤	١١	١	٣٣	١٠	٥	٤,٢٢
٤	٣٧	١٢	٥	٢٨	١٢	١	٦٧	١٧	٨	٣,٢٠
٥	٦٦	١٩	٩	٢٢	٨	٤	٥٤	١٤	١	٥,٧٦
٦	٤١	١٠	٤	٢٤	٧	٢	٧٧	٢٤	٨	٠,٤٠
٧	٨٥	٢٠	٩	٢٠	١١	٤	٣٧	١٠	١	٦,٥٥
٨	٩٦	٢٦	١٢	١٣	٤	٢	٢٣	١١	–	٤,٦٧
٩	٥٠	١٤	٦	٢٥	٦	٣	٦٧	٢١	٥	١,٠٨
١٠	٤٨	١٠	٢	٢٩	١١	٥	٦٥	٢٠	٧	٢,٩٨
* دالة عند ٠,٠٥						** دالة عند ٠,٠١				

يلاحظ من الجدول السابق أن قيمة كا٢ غير دالة إحصائية وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالمشكلات النفسية والاجتماعية .

نتائج التساؤل الثالث :

هل تختلف المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين باختلاف الجنسية . ؟

أولاً – الاختلافات في المشكلات الأكاديمية :

جدول رقم [١١] : قيمة كا٢ لبنود المشكلات الأكاديمية لبيان مدى الاختلاف باختلاف الجنسية .

م	موافق		غير متأكد		غير موافق		قيمة كا٢
	سعودي	غير سعودي	سعودي	غير سعودي	سعودي	غير سعودي	
١	١١	٧٢	١١	٢٥	٢٥	٥٤	٨,٦٩**
٢	٦	٤٩	١٣	٤٠	٢٨	٩٢	٧,٧٢*
٣	٥	٤٤	٤	١٤	٢٤	٩٣	٢,٠١
٤	١٢	٦٤	٣	١٣	٣٢	٦٤	٩,٦٧**
٥	٤	١٤	٦	١٩	٣٧	١١٨	٠,٠٣
٦	٣	٢٦	٧	٢٤	٣٧	١٠١	٣,٦٢
٧	٣	١٦	٦	٢١	٢٨	١٠٩	١,٤٧
٨	٤	٢٠	٨	٤٣	٣٥	٨٨	٤,٠٠
٩	١٧	٢٩	١١	٢٨	١٩	٨٤	٦,٠٨*
١٠	١٢	٥١	١٣	٥٠	٢٢	٥٠	٢,٩٥
١١	١٣	٥٩	١٢	٢٥	٢٢	٦٧	٢,٨٨
١٢	١٢	٢٥	٩	٣٣	٢١	٩٣	١,٩٠

* دالة عند ٠,٠٥   ** دالة عند ٠,٠١

يلاحظ من الجدول السابق أن هناك اختلافات جوهرية ذات دلالة إحصائية في وجهات النظر بين السعوديين وغير السعوديين في المشكلات الآتية :

١ – الفرصة غير متاحة لعضو هيئة التدريس لحضور المؤتمرات والندوات العلمية المحلية .

٢ – عدم حرص الكليات على مشاركة عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العالمية .

٣ – لا تتوفر بالكلية وسائل النقل والتصوير والتجهيزات الضرورية اللازمة لعضو هيئة التدريس في عمله ، فقد اتضح أن الفرق دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ و ٠,٠٥ وأن إحساس السعودي بهذه المشكلات أكثر من المتعاقد . ويفسر الباحث ذلك بأن إحساس السعودي بالمشكلات السابقة راجع إلى أنه عضو مقيم ودائم ، وتعتبر المكتبة والأجهزة الأخرى وحضور المؤتمرات والندوات ضرورة لارتقائه وتقدمه والدخول في منافسة مع غيره ، في حين أن المتعاقد يأتي لغرض التدريس لفترة محدودة ، وأن اهتمامه بهذه الندوات والمؤتمرات يعتبر ثانوياً لأنه سوف يعود لبلده .

٤ - لا تتوفر فرصة الترقية في العمل لأعضاء هيئة التدريس ، فقد اتضح أن الفرق دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ وأن شعور المتعاقدين بهذه المشكلات أكثر من السعوديين ، ويفسر الباحث ذلك أن فرص الترقية غير متاحة للمتعاقدين لأن معظمهم مرتبط بجامعاتهم ، وأنها المسئولة عن ترقيتهم وبالتالي فان الكليات لا توفر لهم هذه الفرصة .

ثانياً - الاختلافات في المشكلات المتعلقة بطبيعة العمل وظروفه :

جدول رقم [١٢] : قيمة كا² لبنود المشكلات في محور طبيعة العمل لبيان مدى الاختلاف باختلاف الجنسية .

م	موافق		غير متاكد		غير موافق		قيمة كا²
	سعودي	غير سعودي	سعودي	غير سعودي	سعودي	غير سعودي	
١	٣٠	١١١	٨	١٣	٩	٢٧	٢,٨٩
٢	٣٠	٧٤	٦	١٤	٢١	٩٣	٠,٨٢
٣	١٨	٩١	١٣	٢١	١٦	٣٩	*٧,٩٦
٤	٢٣	٩٤	١٢	٢٤	١١	٣٣	٣,٧٧
٥	١٨	٩٥	٨	٢٤	٢١	٣٢	**١١,٢٢
٦	٢٣	٩٤	١٢	٣١	١٢	١٦	٢,٧٨
٧	١٦	٨١	١١	٣٤	٢٠	٣٦	*٧,٢٦
٨	١١	٧٥	٥	١٩	٣١	٥٧	**١٢,٢٢
٩	١٩	٩٤	٢١	٣١	٧	٢٦	**١١,٠٧
١٠	١٣	٤٣	٧	١٩	٢٧	٨٩	٠,١٧
١١	٢	٣٤	٦	٢٠	٣٩	٩٧	**٨,٤١
١٢	١٤	٧٣	١٥	٥١	١٨	٢٧	**٩,٤٢
١٣	١٩	٨٩	٤	١٠	٢٤	٥٢	٥,٠١
* دالة عند ٠,٠٥				** دالة عند ٠,٠١			

يلاحظ من الجدول السابق أن هناك اختلافات جوهـــرية ذات دلالة إحصائية في وجهات النظر بين السعوديين وغير السعوديين في المشكلات الآتية :

١ - عدم مشاركة عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله .
٢ - عدم توفر الكوادر الإدارية العاملة في الكلية لا يهئ التسهيلات بوجه عام .
٣ - عدم استخدام الحاسب الآلي لا يوفر الكثير من الجهد الإداري الذى يقوم به عضو هيئة التدريس .
٤ - عدم توفر الخدمات المريحة لعضو هيئة التدريس داخل القسم من مكاتب وأجهزة اتصال وآلات تصوير وغيرها .

٥ – عدم وجو سكرتارية داخل الأقسام تسهل عمل أعضاء هيئة التدريس .

٦ – عدم وجود لائحة تنظيمية خاصة بأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين .

فقد اتضح من قيمة كا٢ أن الفرق دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ و ٠,٠٥ وأن إحساس السعودي بهذه المشكلات أكثر من غير السعودي . وقد يعود ذلك إلى أن حرص السعودي وغيرته وانتماءه ومواطنته قد دفعته إلى التصريح بمتاعب عضو هيئة التدريس أكثر من المتعاقد . هذا من جهه ، ومن جهة أخرى فالسعودي عضو دائم في الكليات يتأثر مستقبله وطموحاته بما تقدمه هذه الكليات ، فيدرك العقبات التى تحول دون تحقيق هذه الطموحات أكثر من المتعاقد .

كما أن هناك اختلافات في المشكلة رقم (٥) وهي :

- عدم تقييم الإدارة لأعضاء هيئة التدريس تقييما عادلاً .

فقد اتضح أن إحساس غير السعودي أكبر من السعودي وأن الفرق دال إحصائيا عند مستوي ٠,٠١ مما قد يشير إلى أن غير السعودي غير راضٍ عن اسلوب التقييم المتبع في الكليات .

<u>ثالثاً – الاختلافات في محور المشكلات المتعلقة بالتسهيلات والحوافز المادية :</u>

جدول رقم [١٣] : قيمة كا٢ للفروق بين السعوديين وغير السعوديين في المشكلات المتعلقة بالحوافز

م	موافق		غير متاكد		غير موافق		قيمة كا٢
	سعودي	غير سعودي	سعودي	غير سعودي	سعودي	غير سعودي	
١	١٠	٧٩	٣	١٨	٢٤	٤٤	** ١٩,٥١
٢	١	٣٦	٩	٥٥	٢٧	٦٠	* ٥,٨٧
٣	٨	٢٨	٧	٣٥	٣٢	٨٨	١,٧٧
٤	٤	٦٠	٤	٢٧	٢٩	٦٤	** ٢٤,١٨
٥	٤	٩١	٣	١٧	٤٠	٤٢	** ٤٨,٢٧
٦	٣	١٨	٥	٤٥	٢٩	٨٨	** ٩,٦٦
٧	٢	٢٥	٩	٣٢	٣٦	٩٤	٥,١٧

* دالة عند ٠,٠٥   ** دالة عند ٠,٠١

يلاحظ من الجدول السابق أن هناك اختلافات جوهرية ذات دلالة إحصائية في وجهات النظر بين السعوديين وغير السعوديين في المشكلات الآتية :

١ - عدم مناسبة رواتب أعضاء هيئة التدريس مع متطلبات أستاذ الجامعة .

٢ - عدم مساواة رواتب أعضاء هيئة التدريس مع رواتب زملائهم الذين يحملون نفس المؤهل ويعملون خارج الكلية .

إن إحساس السعودي بهذه المشكلات أكثر من المتعاقد ، وأن الفرق دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ و ٠,٠٥ ويرى الباحث أن السعوديين بالكليات يدركون أن رواتبهم أقل من زملائهم في التعليم العام ، أو من رواتب أولئك الذين يعملون مع جهات أخرى ويحملون نفس المؤهل .

٣ - عدم توفر الرعاية الصحية اللائقة لأستاذ الجامعة وأسرته .

٤ - عدم توفر السكن الملائم لأعضاء هيئة التدريس .

إن السعوديين اكثر شعوراً بهذه المشكلة من زملائهم المتعاقدين ، فهم يشعرون أن الكلية لا توفر لهم الرعاية الصحية الخاصة بهم أسوة بالعاملين في القطاعات الأخرى ، ولا يتوفر لهم السكن خاصة أن المتعاقدين يأخذون بدل سكن .

٥ - تتكفل الكلية بنشر الأبحاث المتميزة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس على نفقتها الخاصة ، فالفرق دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وأن إحساس السعودي أكبر من غير السعودي ، ويفسر الباحث ذلك أن عضو هيئة التدريس السعودي بحاجة إلى دعم كليات المعلمين للبحوث المتميزة التي يقومون بها اسوة بزملائهم في الجامعات .

رابعاً - الاختلافات على محور المشكلات النفسية والاجتماعية :

بعد تحليل استجابات السعودين وغير السعوديين على محور المشكلات الاكاديمية اتضحت النتائج كالآتي :

جدول رقم [١٤] : قيمة كا٢ للفروق بين السعوديين وغير السعوديين في المشكلات المتعلقة بالناحية النفسية والاجتماعية

م	موافق		غير متأكد		غير موافق		قيمة كا٢
	سعودي	غير سعودي	سعودي	غير سعودي	سعودي	غير سعودي	
١	٣٢	١١٣	٨	٢٦	٧	١٢	٢,٠٣
٢	٢٥	١١٨	٥	١٩	٧	١٤	١,٢٤
٣	١٨	٩٥	٧	٢٩	٢٢	٢٧	** ١٦,٢٥
٤	٨	٤٦	٧	٤٤	٣٢	٦١	** ١١,٠٥
٥	١٢	٨٢	٦	٢٩	٢٩	٤٠	** ١٩,٨٤
٦	٦	٤٩	١٠	٣٣	٣١	٧٩	* ٦,٩٩
٧	٢١	٩٤	١١	٢٤	١٥	٣٣	٤,٥٥
٨	٢٨	١٠٦	٤	١٥	١٥	٣٠	٢,٩٦
٩	١١	٥٩	٥	٢٩	٣١	٦٣	* ٨,٤٦
١٠	٨	٥٢	٨	٣٧	٣١	٦٢	** ٩,٢٠

* دالة عند ٠,٠٥   ** دالة عند ٠,٠١

يلاحظ من الجدول السابق أن هناك اختلافات جوهرية ذات دالة إحصائية في وجهات النظر بين السعوديين وغير السعوديين في المشكلات النفسية والاجتماعية الآتية :

١ - لا يحقق العمل في الكلية المكانة الاجتماعية التي يطمح إليها أستاذ الجامعة ، فالفرق دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وأن إحساس السعودي أكبر من غير السعودي ، ويفسر الباحث ذلك ان السعودي يعيش في بيئته ومجتمعه وبالتالي فهو بحاجة إلى أن يحتل مكانة اجتماعية مناسبة .

٢ - التقدير الإعلامي لإنجازات ونشاطات أساتذة الجامعة غير موجود ، فالفرق دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وأن إحساس السعودي أكبر من غير السعودي ، ويفسر الباحث ذلك أن السعودي لا ينال التقدير الإعلامي لإنجازاته ونشاطاته في كليات المعلمين مثل ما يناله زميله في الجامعات السعودية .

٣ - لا يتلقى عضو هيئة التدريس التشجيع والثناء المناسب لإنجازاته المختلفة ، فالفرق دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وأن إحساس السعودي أكبر من غير السعودي ، ويفسر الباحث ذلك بأن السعودي يعمل في بلده فهو بحاجة إلى التشجيع والثناء المناسب لإنجازاته بعكس غير السعودي الذي يشعر بأنه يؤدي عملا مقابل أجر .

٤ - لا يعامل أساتذة الكليات معاملة متوازنة مع أساتذة الجامعات ، فالفرق دال إحصائياً عند مستوى٠,٠٥ وأن إحساس السعودي أكبر من غيرالسعودي، ويفسر الباحث ذلك أن السعوديين لديهم زملاء يعملون في جامعات المملكة ويحصلون على معيزات غير موجودة في كليات المعلمين وهذا يؤثر عليهم تاثيرا سلبيا .

٥ - لا يحقق العمل في الكليات أماني وطموحات عضو هيئة التدريس ، فالفرق دال إحصائياً عند مستوى٠,٠١وأن إحساس السعودي أكبر من غير السعودي، ويفسر الباحث ذلك بأن السعودي لديه زملاء يعملون في الجامعات السعودية لديهم فرصة أفضل لتحقيق آمالهم وطموحاتهم ، وهذا لا يحققه العمل في كليات المعلمين .

٦ - لا يتوفرالحماس والدافعية في البحث العلمي لدى عضو هيئة التدريس، فالفرق دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وان إحساس السعودي أكبر من غير السعودي ، ويفسر الباحث ذلك بأن السعودي لا يهتم كثيراً بالبحث العلمي لعدم توفر الوقت لديه ، وكثرة ارتباطاته الاجتماعية وعدم توفر الحافز لديه .

نتائج السؤال الخامس :

هل تختلف المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس باختلاف تخصصاتهم [علمي ، أدبي] :

أولاً - الاختلافات في محور المشكلات الأكاديمية :

جدول رقم [١٥] : قيمة كا٢ لبنود المشكلات الاكاديمية لبيان مدى اختلافها باختلاف التخصص [علمي أو أدبي]

م	موافق		غير متأكد		غير موافق		قيمة
	علمي	أدبي	علمي	أدبي	علمي	أدبي	كا٢
١	٥٠	٣٠	١٧	١٨	٤٩	٣١	١,٩٩
٢	٣٠	٢٢	٢٩	٢٣	٥٤	٢٤	٠,٤٦
٣	٣٠	٢١	١٠	٨	٧٣	٥٠	٠,٠٩
٤	٤٨	٢٤	١٥	١١	٥٠	٤٤	٢,٠٧
٥	١٠	٧	١٣	١١	٩٠	٦١	٠,٢٥
٦	١٧	٩	١٧	١٤	٧٩	٥٦	٠,٩٧
٧	٩	٨	١٩	١٢	٨٥	٥٩	٠,٢٢
٨	١٢	١٠	٣١	١٩	٧٠	٥٠	٠,٣٩
٩	٢٠	٣٢	٢٨	٢١	٦٥	٢٥	٤,٣٢
١٠	٢٤	٣٦	٣٩	٢٣	٤٠	٣٠	٠,٦٢
١١	٣٩	٢٩	٣٠	١٧	٥١	٢٣	٠,٧٩
١٢	١٧	١٨	٢١	٢٠	٧٥	٤١	٤,١٢

* دالة عند ٠,٠٥   ** دالة عند ٠,٠١

يلاحظ من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة بين أفراد العينة على فقرات هذا المجال . وهذا يعني تقارب وجهات نظرها بالنسبة لهذا الموضوع الذى تناولته فقرات هذا المجال .

ثانياً - الاختلافات على محور المشكلات المتعلقة بطبيعة العمل وظروفه :

جدول رقم [١٦] : قيمة كا٢ لبنود المشكلات الأكاديمية لبيان مدى اختلافها باختلاف التخصص [علمي أو أدبي]

م	موافق		غير متأكد		غير موافق		قيمة
	علمي	أدبي	علمي	أدبي	علمي	أدبي	كا٢
١	٧٦	٦٠	١٣	٨	٢٤	١١	١,٩٤
٢	٥٧	٣٤	١١	٩	٤٥	٣٦	١,٠٢
٣	٦٤	٤٠	١٨	١٦	٣١	٢٣	٠,٨٥
٤	٦٩	٤٣	١٩	١٧	٢٥	١٩	٠,٩٧
٥	٧٠	٣٩	١٦	١٥	٢٧	٢٥	٢,٠٠
٦	٦٧	٤٥	٢٤	١٨	٢٢	١٦	٠,١١
٧	٦١	٣٤	٢٣	٢١	٢٩	٢٤	٢,٢٩
٨	٥٢	٣١	١٠	١٢	٥١	٣٩	٢,١٣
٩	٦٠	٤٩	٣٠	٢٠	٢٣	١٠	٢,٢٨
١٠	٣٦	٢٨	١٣	١٢	٧٤	٢٩	٥,٠٩
١١	٢٣	١١	١٣	١٢	٧٧	٥٦	١,٦٢
١٢	٥٦	٢٧	٣٧	٢٧	٢٠	٢٥	٦,٢٤ *
١٣	٦٥	٢٨	٨	٦	٤٠	٣٥	١,٧٣
* دالة عند ٠,٠٥				** دالة عند ٠,٠١			

يلاحظ من الجدول السابق أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في وجهات النظر بين ذوي التخصصات العلمية والأدبية فيما يتعلق بالمشكلة رقم (١٢) وتنص « لا توجد لائحة تنظيمية خاصة بأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين » وليس هناك فروق دالة على بقية بنود هذا المجال ، وهذا يعني تقارب وجهات النظر بالنسبة لهذا الموضوع الذى تناولته فقراته .

ثالثاً - الاختلافات على محور المشكلات المتعلقة بالتسهيلات والحوافز المادية :

جدول رقم [١٧] : قيمة كا٢ لبنود المشكلات المتعلقة بالتسهيلات والحوافز المادية باختلاف التخصص [علمي أو أدبي]

م	موافق		غير متأكد		غير موافق		قيمة
	علمي	أدبي	علمي	أدبي	علمي	أدبي	كا٢
١	٥٥	٣١	١٠	١٠	٤٨	٣٨	١,٩٠
٢	٢٧	١٩	٢٤	٢٨	٥٢	٣٢	٠,٧٤
٣	٢٠	١٥	٢٨	١٤	٦٥	٥٠	١,٣٦
٤	٢٨	٢٤	٢١	٩	٥٤	٤٦	٢,٦٦
٥	٥٨	٣٤	١٤	٦	٤١	٣٩	٢,٦٠
٦	١٢	٨	٢٧	٢١	٧٤	٥٠	٠,١٨
٧	١٤	١٢	٣٦	١٣	٧٣	٥٤	١,٢٥
* دالة عند ٠,٠٥				** دالة عند ٠,٠١			

يلاحظ من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة على فقرات هذا المجال ، وهذا يعني تقارب وجهات نظرها حيال هذا الموضوع الذى تناولته فقرات هذا المجال .

رابعاً – الاختلافات على محور المشكلات النفسية والاجتماعية :

جدول رقم [١٨] : قيمة كا٢ لبنود المشكلات المتعلقة الناحية النفسية والاجتماعية باختلاف التخصص [علمي أو أدبي]

م	موافق		غير متأكد		غير موافق		قيمة
	علمي	أدبي	علمي	أدبي	علمي	أدبي	كا٢
١	٨٢	٥٦	٢٠	١٤	١٠	٩	٠,٢٥
٢	٨٣	٦٤	١٦	٨	١٤	٧	١,٤٨
٣	٩٧	٤٢	١٩	١١	٢٧	٢٠	٠,٥٣
٤	٢٤	١٨	٢٧	٢٢	٥٢	٢٨	١,٤٥
٥	٥٣	٣٦	١٧	١٨	٤٣	٢٥	٢,٠٩
٦	٣٣	٢٠	١٣	١٩	٩٧	٤٠	٥,٢٧
٧	٦٥	٤٥	١٩	١٥	٢٩	١٩	٠,١٧
٨	٧٣	٥٥	١٠	٩	٣٠	١٥	١,١١
٩	٢٦	٣١	٢١	١٢	٥٦	٣٦	١,١٩
١٠	٣٣	٢٤	٢٠	٢٤	٦٠	٣١	٥,١٧
* دالة عند ٠,٠٥				* * دالة عند ٠,٠١			

يلاحظ من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة على فقرات هذا المجال ، وهذا يعني تقارب وجهات نظرها بالنسبة لهذا الموضوع الذى تناولته فقرات هذا المجال .

نتائج عامة وتوصيات :

لقد خلص البحث إلى النتائج العامة التالية :

في ضوء النتائج التي حصل عليها الباحث من البيانات الإحصائية ، أتضح أن أهم المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة هي : عدم احتواء المكتبات على دوريات حديثة ذات علاقة بتخصصاتهم ، فالمكتبة لها دور هام في العملية التعليمية ، وأستاذ الجامعة لا يعمل في فراغ بل لابد له من الاعتماد على المصادر العلمية من دوريات ومطبوعات حديثة حيث تمده بالمعرفة وتساعد على إثراء التخصص الذي ينتمي إليه ، كما أن الكليات لا تهتم بتوفير المجلات العلمية المتخصصة التي تهتم بنشر بحوث الأعضاء فيها ، فالأعضاء بحاجة إلى مجلة دورية متخصصة ومحكمة في كل حقل تحت إشراف المجلس الأعلى للكليات ، كما أن الكليات لا تهتم بإصدار نشرات دورية بأهم الأبحاث والمقالات والكتب الحديثة وهذا يعتبر نوعاً من قنوات الاتصال بين الكليات بعضها وبعض وبين الكليات والجامعات ، وذلك لكي تتم الاستفادة من نتائج البحوث وتعريف الجهات ذات العلاقة بالأبحاث التي تم إنجازها .

ومن المشكلات أيضاً عدم توفير مراكز للبحوث تخدم اغراض البحث العلمي بشكل عام وتخدم إمكانات تطوير الكليات .

أما فيما يتعلق بطبيعة العمل وظروفه فقد تبين أن أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس هي عدم وجود سكرتارية داخل الأقسام تساعدهم في القيام بالأعمال ذات الطابع الإداري ، فهناك أعباء إدارية يُطلب من الأعضاء القيام بها علماً بأن عمل الأستاذ ينبغي أن يكون مركزاً في التدريس والبحث وخدمة المجتمع ، وكذلك عدم تعيين معيدين في الأقسام لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في الأعمال التدريسية .

أما فيما يتعلق بالحوافز والتسهيلات المادية : فقد جاء في مقدمة المشكلات عدم توفير الكليات لأعضاء هيئة التدريس فيها فرص تخفيض رسوم بعض الخدمات مثل تذاكر السفر، أجور الاقامة في الفنادق ، أسعار شراء الكتب ، كما أن الكليات لا تبذل جهوداً لمساعدة الأعضاء على نشر أبحاثهم المتميزة ، كما أن الكليات لا تهتم بصرف مكافآت للأعضاء فيها عند قيامهم بأعمال إضافية وذلك من أجل تشجيعهم على المشاركة في الأنشطة التي تقوم بها ، كما أن الكليات لا توفر الرعاية الصحية اللائقة للأعضاء فيها ولأفراد أسرهم مما يؤدي إلى عدم شعورهم بالراحة وهذا ينعكس على أدائهم .

أما فيما يتعلق بالمشكلات النفسية والاجتماعية : فإن أعضاء هيئة التدريس في الكليات يعانون من عدم معاملتهم معاملة متوازنة مع أساتذة الجامعات ، وهذا يجعلهم يشعرون بأن المجتمع ينظر إليهم بأنهم أقل كفاءة ومقدرة مع العلم ان لديهم نفس المؤهلات والخبره .

ويبدو أن بعض هذه المشكلات تختلف تبعاً للدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس فقد اتضح أن الاختلاف انحصر في : عدم حرص الكليات على مشاركة الأعضاء في المؤتمرات والندوات العالمية ، فقد كان شعور الأستاذ المساعد بهذه المشكلة أكثر من شعور الأستاذ والأستاذ المشارك .

أما الاختلاف تبعاً للجنسية فقد اتضح أن السعودي أكثر شعوراً بالمشكلات التالية من المتعاقدين :

- الفرصة غير متاحة لعضو هيئةالتدريس لحضور المؤتمرات والندوات العلميةالمحلية.
- عدم حرص الكليات على مشاركة عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العالمية .
- عدم توفير الكليات وسائل النقل والتصوير والتجهيزات الضرورية اللازمة لعضو هيئة التدريس في عمله .

وفي الوقت ذاته فإن إحساس غير السعوديين بمشكلة عدم توفر فرصة للترقية في العمل أكثر من إحساس السعوديين بها .

أما في مجال المشكلات المتعلقة بطبيعة العمل وظروفه ، فكان السعودي أكثر شعوراً بالمشكلات التالية :

- عدم مشاركة عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله .
- عدم توفر الكوادر الإدارية العاملة في الكلية لا يسهل العمل بوجه عام .
- عدم استخدام الحاسب الآلي لأجل توفير الجهد الإداري الذى يقوم به عضو هيئة التدريس .
- عدم توفير الخدمات المريحة لعضو هيئة التدريس داخل القسم من مكاتب وأجهزة اتصال وغيره .
- عدم وجو سكرتارية داخل القسم لا يسهل عمل أعضاء هيئة التدريس .
- عدم وجود لائحة تنظيمية خاصة بأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين .

أما المتعاقدون فقد كان إحساسهم بمشكلة التقييم غير العادل لأعضاء هيئة التدريس من قبل الإدارة أكثر من السعوديين .

أما فيما يتعلق بالمشكلات المتعلقة بالحوافز فكان السعوديون أكثر إحساساً بالمشكلات التالية :

- عدم مناسبة رواتب أعضاء هيئة التدريس مع متطلبات أستاذ الجامعة .
- عدم مساواة رواتب أعضاء هيئة التدريس مع زملائهم الذين يحملون نفس المؤهل ويعملون خارج الكلية .

- عدم توفير الكليات الرعاية الصحية اللائقة لأستاذ الجامعة وأسرته .
- عدم توفير السكن الملائم لأعضاء هيئة التدريس .
- عدم تكفل الكلية بنشر الأبحاث المتميزة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس على نفقتها الخاصة .

أما فيما يتعلق بالمشكلات النفسية والاجتماعية فكان السعودي أكثر شعوراً بالمشكلات التالية :

- عدم تحقيق العمل في الكليات المكانة الاجتماعية التي يطمح إليها أستاذ الجامعة .
- عدم وجود التقدير الإعلامي لإنجازات ونشاطات أساتذة الكليات .
- عدم حصول عضو هيئة التدريس على التشجيع والثناء المناسب لإنجازاته المختلفة.
- عدم معاملة اساتذة الكليات معاملة متوازنة مع أساتذة الجامعة .

أما فيما يتعلق بالمشكلات التي يختلف فيها أعضاء هيئة التدريس وفق التخصصات [علمي ، أدبي] ، فقد اتضح أن ذوي التخصصات الأدبية أكثر شعوراً بهذه المشكلات وخاصة في :

- عدم وجود لائحة تنظيمية خاصة بأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين .

واستكمالاً لهذا الجهد وفي ضوء معطيات هذا البحث فإن الباحث يوصي بما يلي :

١ - العمل على تذليل المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين وذلك عن طريق :

أ - الاهتمام بالمكتبات في هذه الكليات وتوفير الإمكانات المادية والفنية اللازمة لكي يستطيع منسوبي الكليات من طلاب وأعضاء هيئة التدريس الاستفادة منها ، وتزويد هذه المكتبات بالجديد من العلوم والمعارف بوجه عام والتربية والتعليم بوجه خاص وذلك عن طريق الاشتراك في معظم الإصدارات ذات الصلة بعمل الأعضاء .

ب - البدء في توفير مجلة علمية محكمة خاصة بكليات المعلمين تهتم بنشر الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس فيها تحت إشراف المجلس الأعلى .

جـ - الاهتمام بإعداد نشرات دورية توزع على كافة الكليات وكذلك الجامعات للتعريف بالدراسات التي يقوم بها الأعضاء ، والدراسات الحديثة الأخرى في كل مجال .

د - إنشاء ودعم مراكز للبحث العلمي في كليات المعلمين من أجل دعم البحث العلمي وتشجيع الأعضاء على عمل الأبحاث للمساهمة في حل المشكلات التعليمية والتربوية والمساعدة على ترقية المستحق منهم .

٢ - العمل على تذليل المشكلات المتعلقة بطبيعة العمل وظروفه ، وذلك عن طريق :

أ - إيجاد سكرتارية داخل جميع الأقسام في الكليات لمساعدة أعضاء هيئة التدريس على القيام بالأعمال ذات الطابع الإداري .

ب - العمل على تعيين المعيدين في الأقسام المختلفة في الكليات لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في أعمال التدريس لكي ينصرف الأعضاء إلى الإبداع وعمل البحوث .

٣ - العمل على تذليل المشكلات المتعلقة بالتسهيلات والحوافز المادية وذلك عن طريق :

أ - قيام الكليات بالعمل على توفير فرص تخفيض رسوم بعض الخدمات تكريماً لأعضاء هيئة التدريس فيها والاعتراف بدورهم التعليمي والتربوي مثل تخفيض رسوم تذاكر السفر ، أجور الفنادق ، شراء الكتب ... الخ .

ب - قيام الكليات بنشر الأبحاث المتميزة التي يقوم بها الأعضاء على نفقة الكليات من أجل تشجيع أعضاء هيئة التدريس فيها ودعم حركة البحث العلمي .

جـ - توفير الرعاية الصحية لأعضاء هيئة التدريس وأسرهم ، لكي يشعروا بالرعاية والاهتمام مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ومضاعفة الجهود .

٤ - العمل على تذليل المشكلات النفسية والاجتماعية وذلك عن طريق :

- معاملة أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين معاملة متوازنه مع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية حتى يشعروا بالمساواة والراحة النفسية .

المراجع

أولاً – المراجع العربية :

١ – أنور عبدالمجيد رحيم . « تقويم الدراسات العليا في جامعة بغداد من وجهة نظر أساتذتها وطلابها » رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة بغداد ، ١٩٨٠م .

٢ – حامد بدر . « الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت» مجلة كلية التربية ، جامعة الكويت ، ١٩٨٢م .

٣ – محمد عادل سودان . « تهيئة الأستاذ الجامعي » بحث مقدم لندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية المنعقدة بجامعة الملك سعود بالرياض في الفترة من ١٤ – ١٩٨٣/٥/١٧م .

٤ – محمد عبدالعليم مرسي . « مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية وآثارها على هجرة أصحاب الكفاءات النادرة » ، المجلة العربية لبحوث التعليم العالي ، الرياض ، ١٩٨٤. ص ص ٣ – ١٥ .

٥ – منتظر حمزة حليم . « الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبدالعزيز » مجلة جامعة الملك عبدالعزيز : العلوم التربوية م ٢ ، ص ص ٩٧-١٣٦ (١٤٠٩هـ/١٩٨٩م) .

٦ – ليلى محمد صالح الفضل . « مشكلات الأستاذ الجامعي في كليات التربية بدول الخليج العربي » ، مكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية بجامعة أم القرى ١٩٨٥م .

1 - David R. Rossington : " Faculty Attitudes towords the University". ERic Document No. Ed. 085018, Aprill, 1973.

2 - Emily D. Gloster : A Faculty Morale study in Acommunity College, ERic Document No. Ed. 111453, April , 1975.

3 - Fried lander, J. " Clinician Search of information " Journal of the Americn Society of in Formation Science, 24, pp. 65-69, 1973.

4 - John Hopkins University. SOGSIP study group, Some Preliminary Results from A Survey of Graduate Students in Psychology. Washington, D.C. American Psychological Office of Communcation, 1971.

5 - Moxley, Linda, S. JoB Satis Faction of Faculty Teaching Highe Examination of Herzberg's Porter's Need Satis Faction Reserch, ERic Document No. 139349, Jun. 1977.

6- Seegniller, Jesse, F. , Job satisfaction of Faculty and Staff at the College of Eastem utah, Eric Document No. Ed. 139489, June 1977.

٤٢

أهم المشكلات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية

ملخص البحث :

أستهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المشكلات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة ، كما هدفت أيضا إلى بيان مدى الأختلافات في وجهات النظر تجاه هذه المشكلات باختلاف الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس [أستاذ ، أستاذ مشارك ، أستاذ مساعد] ، وبأختلاف الجنسية [سعودى ، غير سعودى] ، وبإختلاف التخصص [علمي ، أدبي] .

وقد تم إعداد أداه للتعرف على أهم المشكلات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة ، وتضمنت الأداه ٤٢ بنداً شملت أهم المشكلات التى قد تؤثر في انتاجهم العلمي ورضاهم الوظيفي ومنها : النواحي الاكاديمية ، طبيعة العمل وظروفه ، التسهيلات والحوافز المادية ، النواحي النفسية والاجتماعية ، وقد تم حساب ثبات وصدق الأداه بالطرق المناسبة .

وقد تم تطبيق الأداه على عينة ممثلة لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة من الأقسام الأدبية والعلمية من السعوديين وغير السعوديين ، ومن مختلف الرتب العلمية ، بلغت ١٩٨ عضو ، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أظهرت نتائج الدراسة أن أهم المشكلات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة هى : المشكلات الاكاديمية ، يليها المشكلات المتعلقة بالحوافز المادية ، يليها المشكلات المتعلقة بطبيعة العمل ، وأخيراً المشكلات النفسية والاجتماعية .
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقا دالة في وجهات النظر بأختلاف الدرجة العلمية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين حيال هذه المشكلات .
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك اختلافات واضحة في وجهات النظر بين السعوديين وغير السعوديين من أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة حيال هذه المشكلات .
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تقارباً واضحاً في وجهات النظر حيال هذه المشكلات بين ذوى التخصصات العلمية والأدبية من أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة .

وأخيراً قدم الباحث مجموعة من التوصيات التى يمكن ان تحد من الآثار السلبية لهذه المشكلات على الرضا الوظيفي والانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية .

الباحث

د. حمدان أحمد الغامدي

The Most Important Problems Facing Faculty Members of the Colleges of Teachers In the Kingdom of Saudi Arabia.

Abstract :

The aim of the study was to find out the most important problems facing the faculty members of the Colleges of Teachers in the Kingdom. It has also aimed at pointing out the degree of difference in the way these problems have been perceived as a result of ; a) the professional rank of the faculty members , (Full , associate and/or assistant professor) , b) the nationality of the members ; saudi or non-saudi and c) the faculty member's speciality ; literary or science.

To achieve the above mentioned aims, an instrument was developed. Fourty-two items were included suggesting the most important problems that were believed to affect the member's research work and job satisfaction. These involved academic aspects, job nature, financial allowances and rewards and finally social and psychological aspects. Proper statistical tests and procedures were used to calculate the validity and reliability of the tool. It was then administered to a sample of 198 representing faculty members in different colleges of toachers in the Kingdom. Measures were taken to make sure that different ranks, specialities and nationalities (i.e. saudi/non saudi) are represented in the sample .

Statistical analysis of the data collected has shown the following results :

- It became obvious that the most important problems facing faculty members of teacher's colleges are , in a descending order, the academic problems, financial allowances and rewards, problems relating to the nature of the Job and finally social and Psychological problems.
- Statisticolly significant discrepencies were naticed in the way participants have perceived these problems as a result of their professional ranks.
- Differences of significance in the way these problems were perceived by saudies compared to non-saudies, were also noticed.
- Nevertheless, obvious simllarities in the perception of these problems were noticed among members of different specialities (i.e. , literary or science) .

In the light of the above findings, the researcher provided his recommendations as to how best to overcome the drawbacks of these problems on the member' Job satisfaction and research productivity in the Teacher' Colleges.

The researcher
Dr. Hamdan A. Al-Ghamdy